

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 令和7年度計画

令和7年3月28日届出

独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第30条第1項の規定により、令和5年3月23日付けをもって厚生労働大臣の認可を受けた独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）の中期計画に基づき、同法第31条第1項の定めるところにより、次のとおり機構の令和7年度計画を定める。

令和7年3月28日

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
理事長 輪島 忍

第1 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置

1 高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項

（1）高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給

70歳までの就業機会の確保についての事業主等の自発的な動きを広げるため、給付金による支援を適正かつ効率的に実施する。

① 給付金の効果的活用の促進に向けた周知・広報

職業安定機関、関係機関・団体等との連携の下、次の取組を行うことにより、様々な機会を通じて事業主等に積極的な周知・広報を行う。

ア 給付金の制度内容や申請手続を分かりやすく紹介する事業主説明会の開催を行う。

イ 事業主等が給付金の制度内容を容易に理解できるよう活用事例を盛り込んだ分かりやすいリーフレットや支給申請の手引等を作成し、事業主等に配布するとともに、ホームページに掲載する。

ウ 給付金制度をより多くの事業主等に周知するため、説明動画の配信等オンラインを活用した取組を行うとともに、新聞広告、事業主団体の広報誌等を活用して広く周知を図る。

エ 70歳雇用推進プランナー及び高年齢者雇用アドバイザー（以下「70歳雇用推進プランナー等」という。）が相談・援助の実施において事業所訪問を行う際に、給付金の周知を行う。

② 効率的な給付金支給業務の運営

給付金の支給業務については、制度の趣旨・目的に則して、申請された助成対象措置を適正かつ効率的に審査する。

また、次の取組を行うことにより、適正な給付金の支給とともに、申請1件当たりの平均処理期間の短縮に努める。

ア 給付金の申請状況や支給処理に係る進捗状況を日常的に管理し、遅延が生じる場合は原因を分析し速やかに対策を講じるなど審査業務の事務処理の迅速化に取

り組む。

イ 申請に係る事業主等の負担の軽減及び利便性の向上等を図るため、オンライン申請の機能を搭載した助成金システムを活用する。

また、引き続きオンライン申請について事業主等に周知を図る。

ウ 事業主等の利便性の向上を図る観点から、支給申請の手引、申請様式及び添付書類の見直し等を行うとともに、申請書記入方法の説明動画を配信する。

エ 給付金業務担当者会議の開催等において、事業主等からの相談・問合せ内容を踏まえた相談対応、提出書類の点検・確認方法等の説明を窓口担当者に行うことにより、窓口サービスの質の向上を図る。

オ 給付金を支給した事業主に対して実施するアンケート調査結果を分析し、今後の制度改善や事務手続等に活用する。

カ 給付金の制度設計段階から、厚生労働省と情報共有や意見調整を行うなど十分に連携・協力し、支給業務の安定的な運営を図る。

③ 適正な支給業務の実施

ア 職業安定機関と支給業務の問題点や不正受給事案について情報交換を行い、また、不正受給通報メールアドレスにより、不正受給の疑いがある事業主等の情報を広範に収集するなど、適正な支給業務の実施を図る。

イ 一定の条件に該当する申請事業所に対して、申請内容と事業所の整備状況等に疑義がないか現地調査を実施する。疑義のあるものについては追加資料の提出、現地調査での再確認等を行うことにより、不正受給防止対策を講ずる。

ウ 不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、職業安定機関に対して不正受給の内容や事業主への対応経過等の適切な情報提供等を行い、協力して必要な不正受給防止対策を講ずる。

【指標】

- 1 事業主等に対する給付金の説明会に参加する事業所数を20,000事業所以上とする。
- 2 創設2年目以降の給付金について、支給申請受理後の事業主への照会等に要した日数を除き、申請1件当たりの平均処理期間を90日以内にする。（ただし、年度途中で当初予算額を超える申請があった場合には、当該月の翌月以降に行われる支給申請は全ての平均処理期間算出の対象から除く。）

(2) 高年齢者等の雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等

高年齢者等が個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境の整備等に係る事業主等に対する専門的・技術的な支援を効果的に実施し、併せて生涯現役社会の実現に向け、高年齢者等の雇用の促進に関する社会全体での気運の醸成を図るための啓発・広報活動を実施する。

① 事業主等に対する効果的な相談・援助等の実施

ア 70歳雇用推進プランナー等による制度改善提案の実施

70歳雇用推進プランナー等を活用し、事業主の実情に即して、事業主等に対して70歳までの就業機会の確保に係る具体的な制度改善提案を行う。制度改善提案を行う際には、賃金・評価制度に係る技術的な支援に力を入れる。

制度改善提案の実施に当たっては、定年引上げ・継続雇用延長の手順等を示した「70歳雇用推進マニュアル」や、定年引上げ・継続雇用延長等を実施した企業の事例を詳しく紹介した「70歳雇用推進事例集」等、機構が開発したツールを活用する。

制度改善提案は、都道府県支部に配置した「70歳雇用推進コーディネーター」（以下「コーディネーター」という。）を活用し、戦略的に取り組む。具体的には、70歳までの就業機会の確保を実施していない企業を対象に、高年齢者の在籍割合が高い企業などニーズがあるところを優先して働きかけを行うことができるよう、企業選定を行うとともに、制度改善提案に係る内容確認・分析、進捗管理を行う。

このほか、高年齢者の多様な就業機会の確保や負担のかからない作業環境への改善に取り組む企業に対して、厚生労働省や中央労働災害防止協会等が行う健康管理・安全衛生に関する関係施策の周知等を行う等、効果的・効率的に取り組む。

なお、制度改善提案を行った事業主を対象に追跡調査を実施し、提案を受けた事業主が見直しを進めたかどうかや更なる支援ニーズの有無について把握する。

その際、見直しを行わなかった事業主については、その理由についても把握・分析・情報共有し、提案業務の質の向上を図る。

イ 70歳雇用推進プランナー等による相談・援助の実施

高年齢者等の安定した雇用の確保を図るため、70歳雇用推進プランナー等による制度改善提案の実施のほか、事業主等に対し、人事管理制度や賃金・評価制度をはじめ、職場改善・職域開発、能力開発、健康管理等、高年齢者雇用のための技術的問題全般に関する相談・助言を行う。

また、相談・助言によって明らかになった課題を自力で解決することができない事業主に対しては、企画立案サービスにより、具体的な解決策を提示する。

ウ 70歳雇用推進プランナー等によるサービスの質の向上

70歳雇用推進プランナー等が事業所の規模、業種や職種等に応じ、適切かつ効果的な相談・援助を行うことができるよう、70歳雇用推進プランナー等の相談・援助スキル、資質向上のための研修を実施する。具体的には、以下の取組を行う。

- ・ 70歳雇用推進プランナー等の活動実績の分析を機構本部において行うとともに、相談・助言、制度改善提案に係る事例検討会を行う。
- ・ 相談・助言、制度改善提案のスキルや資質の向上を図るため、70歳雇用推進プランナー等に対し、企業からアポイントを取り付ける方法や事業主等からのヒアリングの仕方、ツールの効果的な活用方法、企画立案サービス、企業のニーズに応じて実施する研修の効果的な実施方法等について研修を実施する。研修の実施に当たっては、企業の実情に合わせた提案を行う資質や技術を高めるため、事例発表、グループ討議を中心とした研修内容とする。
- ・ 70歳雇用推進プランナー等が自主的に実施する研修会、勉強会に機構本部職員を派遣するとともに、相談・助言、制度改善提案等に関する最新の情報等を掲載したメールマガジンの発行等を通じ、資質の向上を図る。
- ・ 機構本部において相談・援助業務に係る好事例を収集・整理して、70歳雇用推進プランナー等に提供し、共有する。
- ・ 高年齢者雇用に係る高い専門的・技術的な知識及び相談・援助スキルを有するゼネラルアドバイザーを機構本部に配置し、コーディネーター、70歳雇用推進プランナー等からの、提案型の相談・助言、企画立案サービス等に係る相談・指導等を行う。また、ゼネラルアドバイザーが必要に応じて都道府県支部に赴き、企業に対する相談・援助の実施に関し、コーディネーター、70歳雇用推進プランナー等に指導・助言を行う。

エ 実践的手法の開発・提供

企業における高年齢者等の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善等に資する

ため、事業主のニーズに配慮しつつ、高年齢者等の雇用に関する必要な実践的手法を開発する。特に70歳までの就業機会の確保等を進めるための手法やツールの開発に重点的に取り組む。開発に当たっては、賃金・人事管理制度等に関する調査研究等を行い、その成果を70歳雇用推進プランナー等の行う相談・援助業務に活用する。

開発した手法やツールについては、70歳雇用推進プランナー等が、相談・援助に活用できるよう、オンラインストレージサービスやメールマガジン等で提供する。

さらに、事業主等の自主的な取組を支援するため、事業主等を対象とした冊子やツール等の成果物について、高齢化対策、高年齢者等の雇用問題に関するその具体的対応事例等を掲載した啓発誌「エルダー」及びホームページ等を通じて提供する。

なお、手法やツールの開発に当たっては、70歳雇用推進プランナー等が相談・援助を行う際にどのような情報が必要か、また、どのような手法が効果的か等について、ニーズ把握を行い、併せて相談・援助の対象者である企業の人事担当者のニーズも把握し、それらをもとに新たな相談手法の開発や企業への情報提供のあり方について検討を行う。

オ 産業別ガイドラインの策定及び普及支援

産業団体が学識経験者、産業団体代表者等から構成する産業別高齢者雇用推進委員会を開催し、高年齢者等の雇用促進のために解決すべき課題等について検討を行い、その結果に基づき高年齢者等の雇用をより一層促進するために必要なガイドラインを自主的に策定し、会員企業に対して普及することを支援する。

支援する団体数は前年度から継続して活動している4団体と合わせて、計8団体とする。また、会員企業における高年齢者等の雇用を促進するため、委託事業終了後の団体に対して情報提供やガイドライン普及のための支援を行う。

カ 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするための助言、援助

生涯現役社会の実現に向けて、労働者が早い段階から自らの希望と能力に応じた多様な働き方を選択し実現できるよう、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行う。

具体的には、70歳雇用推進プランナー等が相談・援助の過程で把握した、各企業における中高年従業員の活用方法や職業意欲の向上等の支援ニーズに応じ、職場管理者の能力向上・意識改革に係る研修や、中高年従業員の就業意識を高める研修を実施する。

② 生涯現役社会の実現に向けた気運を醸成するための啓発広報等

働く意欲のある高年齢者が能力や経験を生かし、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会の実現が重要であることから、その意義や重要性などを広く国民に周知・広報し、気運の醸成を図るための取組を実施する。

ア 啓発広報活動等の実施

高年齢者等の雇用に関する国民の理解の促進を図るため、高年齢者等の雇用に関する国民の理解の促進と高年齢者等がいきいきと働くことができる職場づくりの具体的な取組やアイデアの普及を図る「高年齢者活躍企業コンテスト」を実施し、10月の高年齢者就業支援月間に開催する「高年齢者活躍企業フォーラム」において、入賞企業の表彰、入賞企業等が創意工夫を行った改善事例の発表及び意見・情報交換を行う。

都道府県支部においても、当該月間を中心に職業安定機関及び経済団体等との連携により、企業の創意工夫等の改善事例の発表及び意見交換等を行うワークショップを開催する等、啓発広報活動を実施する。

併せて、生涯現役社会の実現に向け、企業の人事担当者の関心が高いテーマを設定し、学識経験者による講演、先進的企業の事例発表等を中心としたシンポジウムを2回実施する。

上記フォーラム及びシンポジウムにおいては、機構が開発した実践的手法や調査研究等の成果を提供する等、効果的な啓発広報活動を行う。

また、エルダーを毎月作成・発行し、事業主等に配布する。なお、作成に当たっては、読者アンケートや編集アドバイザー会議等の意見を踏まえ誌面の一層の充実を図る。

さらに、高齢化・高齢者雇用に関連するトピックの解説等のホームページへの掲載による情報提供、マスメディア等の活用、経済団体等との連携によって、啓発広報活動等を積極的かつ効果的に展開する。

イ 高年齢者等の雇用に係る事業主等による取組の好事例の展開

70歳までの就業機会の確保を推進するため、70歳雇用推進マニュアル等を用いて制度改善に向けた周知・普及を進める。

また、効果的な周知・普及のため、多様な事業主の取組の好事例を収集するとともに、事例情報提供システムを活用して当該好事例の提供を行う。

【指標】

- 1 70歳までの定年引上げ・継続雇用延長等に係る具体的な制度改善提案について、6,200件以上を実施する。
- 2 制度改善提案を行った事業主に対して追跡調査を実施し、60%以上の事業主から「提案を受けて見直しを進めた」旨の回答が得られるようにする。
- 3 産業別高齢者雇用推進事業に取り組む産業団体会員企業にアンケート調査を実施し、85%以上の企業からガイドラインが有用であるという回答が得られるようにする。

2 障害者職業センターの設置運營業務等に関する事項

(1) 地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援

① 障害者の希望や適性に合わせた働き方を実現する専門的支援等の実施

地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）においては、個別性の高い専門的な支援を必要とする障害（精神障害、発達障害、高次脳機能障害等）を有する対象者に対して、キャリアのいずれのステージにおいても、希望や適性に合わせた働き方を実現できるように、求職中・在職中の支援、さらには休職中の復職支援等、個別の職業リハビリテーション計画に基づく専門的支援を着実に実施する。

なお、障害者雇用に係るセーフティネットとしての役割は重要であることから、他の就労支援機関で対応が困難な障害者に対する職業リハビリテーションに係る支援を行う。

支援に当たっては、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）の調査・研究等の成果も活用し、効果的に実施する。

ア 職業準備支援

個別支援計画に基づき、職業上の課題の把握とその改善を図るための支援、職

業に関する知識習得のための支援及び社会生活技能等の向上のための支援を効果的に実施し、終了者の就職及び職場適応を促進する。

イ 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

個別支援計画に基づき、対象となる障害者や事業主等の状況に応じた支援を着実に実施し、障害者の職場定着を図る。

地域センターのジョブコーチは個別性の高い専門的な支援を必要とする障害者（精神障害、発達障害、高次脳機能障害等）を重点的に実施する。また、必要に応じて関係機関のジョブコーチ等を招集した会議の開催等を通じて、ネットワーク構築や連携の在り方等の協議を行う。

ウ 精神障害者総合雇用支援

地域における精神障害者雇用支援ネットワークについて、必要に応じて関係機関を招集した会議の開催等を通じて構築・整備しつつ、主治医、事業主、家族等関係者との緊密な連携を図り、障害者に対する職業指導及び作業支援、事業主に対する雇用管理の助言・援助等を総合的に行い、精神障害者の雇入れ、復職及び雇用継続を促進する。

復職（リワーク）支援については、個別支援計画に基づき、発達障害の傾向を有する等多様な精神障害者や事業主に対して、必要な支援を着実に実施し、円滑な復職を促進する。個別の支援に際しては、事業主、主治医等関係者との十分な連携を行い、効果的な支援を実施する。

広域障害者職業センター（以下「広域センター」という。）については、全国から系統的な職業リハビリテーションの措置が必要な障害者を受け入れ、職業安定機関、地域センター及びその他関係機関と連携して対象者の支援等を行う。

② 質の高い障害者雇用を支える事業主支援の実施

地域センターにおいては、職業安定機関が実施する障害者雇用率達成指導等と連携しつつ、障害者の雇用管理に関する課題について、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する的確な支援を実施し、障害者の就職又は職場適応の促進に努める。

とりわけ障害者雇用の取組が進んでいない事業所や雇用管理に課題のある事業所等であって、事業所自らの具体的な取組事項が明確になっていない事業主に対して、様々な支援プランを提示する提案型事業主支援を実施する。

ニーズが明確な事業主に対しては、事業主のニーズに応じた事業主支援計画を策定し、体系的な支援を行う。

支援に当たっては、障害者雇用支援ネットワークコーディネーターや外部専門家である「障害者雇用管理サポーター」と連携した専門的な相談支援等を実施する。また、総合センターの調査・研究等の成果も踏まえるとともに、テレワーク等ICTを活用した新しい働き方の実現のための環境整備に向けても、企業に対して、好事例の紹介や、ニーズや実態に応じた助言その他の援助等を実施する。

【指標】

- 1 精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の職業リハビリテーション計画を策定した実人数を10,000人以上とする。
- 2 事業主支援計画に基づく体系的な支援を実施した事業所数を1,000所以上とする。
- 3 職業準備支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率（職場適応率含む）を68%以上とする。
- 4 ジョブコーチ支援の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者

の支援終了6か月後の職場定着率を85%以上とする。

(2) 地域の関係機関に対する助言・援助及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成

① 地域の関係機関に対する助言・援助の実施

各地域における障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、教育機関、医療機関、その他の関係機関が障害特性等を踏まえたより効果的な職業リハビリテーションサービスを実施することができるよう、地域センターにおいて、これらの関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を積極的に行う。

② 地域の就労支援を支える人材の育成強化

障害者就労を支える人材をこれまで以上に地域において育成するため、地域センターは、総合センターと共同して雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修を新たに実施し、障害者の就労支援に携わる雇用・福祉分野の人材に対して、両分野に横断的な知識等を習得させる。

また、総合センター及び地域センターは、当該人材の更なるステップアップのために、職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修や障害者就業・生活支援センター担当者研修等の階層研修を実施する。

ア 雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修

イ 職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成及び支援スキル向上のための研修

- ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修（配置型・訪問型・企業在籍型）
- ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修修了者サポート研修（配置型・訪問型・企業在籍型）
- ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援スキル向上研修（配置型・訪問型・企業在籍型）
- ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援スキル向上研修修了者サポート研修（配置型・訪問型・企業在籍型）

ウ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を対象とした研修

- ・ 障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修
- ・ 障害者就業・生活支援センター主任就業支援担当者研修
- ・ 障害者就業・生活支援センター就業支援スキル向上研修

エ 医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を対象とした研修

- ・ 基礎的研修フォローアップ研修
- ・ ステップアップ研修Ⅰ
- ・ ステップアップ研修Ⅱ
- ・ 就業支援テーマ別研修

階層研修の実施に当たり、「医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者を対象とした研修」については、新たな体系で実施する。「職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成及び支援スキル向上のための研修」及び「障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を対象とした研修」については、令和8年度からの新たなカリキュラム等での実施に向け、教材の作成等を行う。

なお、研修修了後は、研修受講者に対するアンケート調査及び研修受講者の在籍する所属長に対する追跡調査を実施するとともに、これらの結果を踏まえ、研修カリキュラム等の充実を図る。

また、一部の地域センターにおいて、雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・ス

キルを付与する研修、階層研修及び職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助のうち必要な支援を組合せた個別の計画的・体系的な人材育成の援助を、地域の就労支援機関に対して試行的に実施する。

さらに、総合センターでは、これら人材育成に関する業務をはじめ職業リハビリテーションに関する専門性の高い支援・援助を行う障害者職業カウンセラーの養成及び研修を実施する。

【指標】

- 1 職業リハビリテーション関係機関への助言・援助業務の実施件数を5,600件以上とする。
- 2 助言・援助を受けた関係機関に対する追跡調査において、85%以上から「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価を得る。
- 3 職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修及び同スキル向上研修の受講者数を600人以上とする。
- 4 職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属長に対する追跡調査において、90%以上から「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価を得る。

（3）職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進

① 新しい就労支援ニーズ等に対応した職業リハビリテーションの調査・研究、技法開発の実施

ア 中期計画に掲げる事項に重点を置いて、以下の調査・研究を実施し、5テーマ以上について外部の研究評価委員による評価を受け、中期計画に掲げる評価結果が得られるようにする。

＜継続テーマ＞

- （ア）職場復帰支援におけるキャリア再形成に関する調査研究
- （イ）中高年齢障害者の雇用継続支援及びキャリア形成支援に関する研究
- （ウ）企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究
- （エ）「就労支援のためのアセスメントシート」の効果的な活用方法に関する研究
- （オ）障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の就労実態等に関する調査研究
- （カ）諸外国における障害者雇用施策の現状と課題に関する研究

＜新規テーマ＞

- （ア）職場における実行機能の困難への対処方法に関する調査研究
 - （イ）発達障害のある者のキャリア発達に応じた就労支援の実態に関する研究
 - （ウ）中小企業における障害者雇用の段階に応じた取組に関する調査研究
 - （エ）若年性認知症者の就労状況と支援の実態及び課題に関する調査研究
 - （オ）週20時間未満による障害者の働き方に関するニーズと雇用実態に関する調査研究
 - （カ）障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究 全8期総合分析
 - （キ）障害者雇用の取組と企業価値等の関係性に関する研究
- イ 発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果の現れにくい障害者に対して、調査・研究とあいまって、以下の4テーマについて障害特性及び事業主

ニーズに応じた先駆的な職業リハビリテーション技法等の開発を行う。また、職業センターにおいて新たに開発した技法を活用したプログラムを実施するなどにより、多様な障害者に対し効果的な職業リハビリテーションを実施するとともに、必要に応じ開発した支援技法に改良を加える。

(ア) 発達障害者の就労支援に関し、個々人の多様な職業的課題に対応した支援技法の開発

(イ) 在職精神障害者の職場復帰に関し、障害特性に対応した効果的な支援技法の開発

(ウ) 高次脳機能障害者の就労支援に関し、働く上で必要とされる基本的労働習慣の獲得に重点をおいた支援技法の開発

(エ) 新しい就労支援ニーズ等に対応した支援技法の開発

ウ 実施及び開発・改良に当たっては、職業リハビリテーションに関する時勢に応じた調査・研究と技法開発にも取り組む。

② 研究・開発成果の積極的な普及・活用

ア 職業リハビリテーション研究・実践発表会等の開催

職業リハビリテーションの研究及び実践に携わる関係者の参加を得て職業リハビリテーション研究・実践発表会を開催するとともに、調査・研究の成果を地域の要望を踏まえて普及するための職業リハビリテーション研究発表会を地方会場において開催する。

イ 支援技法普及講習の実施

開発した支援技法の普及・活用を図るため、地域センター等の職員を対象に支援技法普及講習を実施する。

ウ 学会等での発表、各種研修での講義等

研究・開発成果について、関係学会等で発表するとともに、各種研修、講演会等で講義等を行う。

エ インターネット等による研究成果の情報発信

研究・開発成果の効果的な普及を図るために、インターネットやリーフレット等による以下の発信を行う。

職業リハビリテーションに関する調査・研究及び支援技法の開発の成果を障害者職業総合センターホームページにおいて公開するとともに、障害者職業総合センターホームページの認知度を向上させ、利用者ニーズを踏まえた広報を行う。

また、研究・開発成果について、効果的な普及につながる情報をまとめたリーフレット等を作成し、関係機関や事業主等に対し周知する。

オ マニュアル、教材、ツール等の作成

職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を作成する。

カ 研究・開発成果の共有化

広域センター、地域センター、障害者就業・生活支援センター等を対象に実施する、研究・開発成果の活用状況を把握するためのアンケート調査等の分析結果を踏まえ、より一層利用しやすいマニュアル、教材、ツールを作成することにより研究・開発成果の更なる普及・活用を図り、共有化を進める。

③ 企業に対する実践的手法の開発・提供

企業における障害者の雇用に係る問題の解決、雇用管理の改善及び障害者の雇用機会の拡大に資するため、障害者の雇用や職場定着に当たって抱えている不安や悩みなどの課題を解決する方法をホームページで公開するとともに、ホームページに

構築した意見収集の仕組みを使い、掲載情報の見直しを行う。

また、事業主等に対して障害者雇用事例等を提供する「障害者雇用事例リファレンスサービス」において、企業の具体的な取組をまとめた障害者雇用モデル事例及び合理的配慮に関する事例を収集し、追加掲載する。

【指標】

- 1 外部の研究評価委員による各研究テーマの評価に係る合計点数の平均について5点以上を得る。〔採点方法：研究テーマごとに3人の研究評価委員がそれぞれ、優れている＝2点、やや優れている＝1点、やや劣っている＝0点、劣っている＝0点で評価〕
- 2 外部の研究評価委員による評価を受ける研究テーマ数を5本以上とする。
- 3 職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等について、6件以上作成する。
- 4 職業リハビリテーション研究発表会（地方対象）の開催回数を15回以上とする。

3 障害者雇用納付金関係業務に関する事項

（1）障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給

障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金等の支給については、より厳正な審査、効率的な手続等を行うことはもとより、事業主に対して障害者雇用納付金制度を十分に周知徹底し、理解の促進を図るため、関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会の開催や申告申請に関する説明動画による周知を幅広く実施する。

① 障害者雇用納付金制度についての理解の促進のための適切な周知等

障害者雇用納付金制度については、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）の改正が行われたことも踏まえ、事業主から適正な申告申請がなされるよう、以下の取組を行う。

ア 事業主説明会の開催

事業主が制度及び手続を十分に理解して申告申請を行うことができるよう、関係機関との連携を図りつつ事業主説明会を開催する。

また、事業主説明会における説明内容及び記入説明書や説明動画等の内容の充実を図るため、事業主説明会において参加者に対するアンケートを実施する。

イ 記入説明書等の配布、説明動画の配信

記入説明書や説明動画の作成に当たっては、記入例等を用いるなど分かりやすい内容にするとともに、事業主からの意見や前年度までの申告申請において誤りの多かった事項などを踏まえて作成する。

また、事業主が、円滑かつ正確に申告申請を行うことができるようQ&A集等をホームページに掲載する。

ウ 職業安定機関との連携及び担当者会議の開催

障害者雇用率達成指導を実施する都道府県労働局や公共職業安定所と必要な情報交換を行い、緊密な連携を図る。また、業務担当者全国会議を開催し、共通の理解と認識を深めるとともに、申告申請において誤りの多かった事項などへの対応を徹底する。

② 障害者雇用納付金の的確な徴収並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金等の適正な支給

障害者雇用納付金並びに障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整

金、在宅就業障害者特例報奨金等については、業務マニュアルを活用し、厳正な審査を行う。

また、事業主に対して、障害者雇用納付金の正確な申告及び納付期限の遵守についての指導を行うとともに、申告や納付を行わない事業主に対しては、電話、文書等により積極的に申告・納付の督促を行う。特に、長期間の滞納や倒産等による収納不能事案の発生を防止するため、未納付事業主に対する納付督促を早い段階から行う。

これらの申告・納付の督促に当たっては、機構本部及び都道府県支部が緊密に連携を図り、個々の事業主の実情に応じて的確に対応する。

督促によっても未納付が解消されない事業主に対しては、督促状を発するなどにより確実に徴収する。

- ③ 障害者雇用納付金申告事業主、障害者雇用調整金等申請事業主の利便性の向上
事業主からの照会等に対しては、的確かつ速やかな助言、指導等を行う。

また、納付金システムについては、引き続き事業主サービスの向上と事務処理の効率化等を図るための検討を行う。

- ④ 電子申告申請及び電子納付の利用促進

事業主サービスの向上と事務処理の効率化、迅速化を図る観点から、電子申告申請及び電子納付の利用を促進するため、以下の取組を行う。

ア 電子申告申請については、事業主説明会において具体的な利用方法や利便性、情報セキュリティの信頼性等について説明するほか、事業主団体等に対し、傘下事業主等への利用促進のための周知・広報について協力を依頼する。

イ 電子納付については、納付書等の送付の際に利用案内のチラシを同封するとともに、電子申告申請の利用促進と併せ、事業主説明会での説明のほか、事業主団体等への周知・広報の協力を依頼する。

ウ 機構本部が作成する実施基準に基づき、都道府県支部において、個別の事業主に対して利用を勧奨する。

エ 障害者雇用納付金の電子納付による収納サービス（ペイジー）を提供していない金融機関に対し、ペイジーの導入について要請する。

- ⑤ 調査の的確な実施

適正な制度運営を行う観点から、雇用障害者の障害の種類及び程度を明らかにする書類並びに労働時間の状況を明らかにする書類の添付を義務付けられていない事業主（障害者雇用納付金申告事業主及び常用雇用労働者の総数が300人を超える障害者雇用調整金支給事業主）を対象に調査を実施する。

ア 機構本部と都道府県支部が緊密な連携を図り、円滑に調査を実施し、障害者雇用納付金の徴収不足及び障害者雇用調整金の過大支給の事案を把握して、是正する。

イ 調査業務を担当する職員に対し、調査業務マニュアルを配付し、同マニュアルを活用した座学研修や実際の調査場面における実地研修（OJT）の実施等により、適切な調査の実施に必要なノウハウを習得させ、調査業務の質の向上に努める。

ウ 都道府県支部の把握する情報を積極的に活用するとともに、これまでの調査結果の傾向や申告申請において誤りの多かった事項を踏まえ、PDCAを回しつつ、効率的かつ的確な調査を実施する。

【指標】

- 1 障害者雇用納付金等の申告申請に関する説明動画の視聴回数について、11,000回以上とする。
- 2 障害者雇用納付金の収納率について、99%以上とする。

(2) 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給等

適正かつ効率的な支給に努めるとともに助成金制度、申請手続等を周知する。加えて、電子申請の活用を推進する等を通じて、事業主等が利用しやすい手続とすること、助成金を障害者雇用に効果的に活用できるように事業主等に対して助言・援助を行うこと、支給手続を迅速に行うこと、など事業主等に対するサービスの向上を図る。

① 助成金の効果的活用の促進に向けた周知・広報等

ア 職業安定機関、地域センター等との連携を図りながら、事業主説明会の開催及び事業主団体等への訪問等により、様々な機会を通じて事業主等に対する周知・広報を行う。

イ 事業主等にとって分かりやすい各種助成金のパンフレット等を作成し、都道府県支部及び職業安定機関等において事業主等に配布するとともに、ホームページに掲載する。

ウ 助成金制度をより多くの事業主等に周知するため、オンラインを活用した説明動画の配信を行うとともに、事業主団体等の広報誌等を活用して広く周知を図る。

② 効率的な助成金支給業務の実施

ア 助成金システムの活用により助成金の支給に係る進捗状況を日常的に管理し、遅延が生じる場合は原因を分析し速やかに対策を講じるなど審査業務の事務処理の効率化に取り組む。

イ 申請に係る事業主等の負担の軽減及び利便性の向上等を図るため、電子申請の機能を搭載した助成金システムを活用する。

また、引き続き電子申請について事業主等に周知を図る。

ウ 支給申請が円滑に行われるよう、事業主等に対して、助成金の制度、申請書等の記入方法等について十分に事前説明を行い、迅速かつ適正な支給となるよう効率的に点検確認を行う。

また、事業主の制度理解と利便性の向上を図る観点で、説明動画、パンフレットや申請様式及び添付書類の見直し等を行う。

エ 助成金業務担当者研修等の開催により、窓口担当者の能力の向上を図り、事業主等に対する的確な助言・援助に努める。

オ 助成金を支給した事業主に対して実施するアンケート調査結果を分析し、今後の制度改善や事務手続等に活用する。

③ 適正な支給業務の実施

ア 職業安定機関と支給業務の問題点や不正受給事案について情報交換を行い、不正受給通報メールアドレスにより、不正受給の疑いがある事業主等の情報を広範に収集するなど、適正な支給業務の実施を図る。

イ 適正な審査と支給申請事業所に対する的確な現地調査を行い、疑義のあるものについては追加資料の提出等を求め、不正受給の防止に努める。また、不正受給防止マニュアルに基づき厳正な点検確認を実施する。

ウ 不正受給が発生した場合は、再発防止の観点からその原因を究明し、職業安定機関に対して不正受給の内容や事業主への対応経過等の適切な情報提供等を行い、協力して必要な不正受給防止対策を講ずる。

エ 適正な支給業務を実施するため、助成金業務担当者会議を開催し、支給業務に

関する問題点等について情報交換を行う。

【指標】

- 1 創設3年目以降の助成金について、支給請求受理後の事業主への照会等に要した日数を除き、1件当たりの平均処理期間を30日以内とする。（ただし、年度途中で年度計画予算を超過する支給請求があった場合には、超過した月の翌月以降に行われる支給請求は全て平均処理期間算出の対象から除く。）
- 2 助成金の周知に係る事業主説明会の参加事業所数を20,000事業所以上とする。

(3) 障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会（アビリンピック）等

① 障害者雇用に関する各種講習、啓発等

ア 障害者の職業生活全般にわたる相談・指導等に必要な専門知識を付与するため、障害者職業生活相談員資格認定講習を実施する。実施に当たっては、講習の目的と受講者ニーズを勘案し、講習の質の担保を図りつつオンライン講習等の活用等により、より一層の利便性の向上と受講機会の確保を図る。

また、障害者職業生活相談員の活躍事例や相談活動に役立つ情報をホームページ等で提供する。

イ 就労支援機器の普及・啓発

就労支援機器の広く全国的な活用を推進するため、地方説明会やホームページ等を通じた情報提供をすることにより事業主への普及・啓発を図る。

事業主及び関係機関に対して、就労支援機器アドバイザーによる専門的な相談・援助や技術指導を実施し、事業所に就労支援機器の貸出しを行う。

貸出終了後のアンケート調査を通じて事業主ニーズを把握し、効果的なフォローアップ等を実施するとともに、事業主ニーズの高い就労支援機器の整備を行う。

ウ 啓発事業の実施

事業主や国民一般に対して、障害者雇用に対する認識を高め、障害者雇用の促進と職業の安定を図るため、9月を障害者雇用支援月間とし、障害者雇用優良事業所等を表彰するほか、全国6か所の会場で障害者雇用支援月間における絵画・写真コンテストの入賞作品展示会等を開催する等の啓発事業を実施する。

また、令和6年度に募集した障害者雇用職場改善好事例のうち、優秀な事例を中心にした事例集を作成、広く事業主等に配布し、好事例の周知を図る。

なお、障害者の雇用に係る諸情報を総合的に掲載した啓発誌「働く広場」を毎月作成・発行し、事業主等に配布する。作成に当たっては、読者アンケートや編集委員会等の意見を踏まえ、誌面の一層の充実を図る。

さらに、ホームページを通じて障害者雇用に関する情報を提供するほか、障害者の雇用を進める上で必要となる情報等についてマスメディア等を通じた啓発広報活動を展開し、広く国民の障害者雇用に対する理解を深める。

② 障害者技能競技大会（アビリンピック）

ア 全国障害者技能競技大会の開催

障害者が日ごろ培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々が障害者に対する理解と認識を深め、その雇用の促進を図るため、機構本部において「第45回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）」を10月に開催する。

大会においては、産業、職業、技術等の変化や障害者の雇用・就業の動向等を踏まえた競技種目及び競技定員の見直しを行うとともに、先駆的又は雇用拡大が

期待される等の職種を、技能デモンストレーションとして、また、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示を実施する。

大会観覧者に対してアンケート調査を実施し、多くの大会観覧者から障害者の技能への理解が深まった旨の評価を得られるようにするとともに、自由記述欄等の内容を分析し、次回大会をより一層効率的かつ効果的に運営するための検討を行う。

また、次の第11回国際アビリンピックが令和9年にフィンランド・ヘルシンキにおいて開催されることから、同大会に向けた機運を高められるよう国内大会の運営に努める。

さらに、国際アビリンピックに関連した国際会議等に参加し情報収集等を行う。

イ 各都道府県における障害者技能競技大会の開催

都道府県、障害者団体及び企業等との連携強化、アビリンピック競技種目を勘案した競技種目の見直し等により、各都道府県における障害者の技能競技大会（地方アビリンピック）を効率的かつ効果的に開催・運営する。

【指標】

- 1 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者数を5,600人以上とする。
- 2 障害者職業生活相談員資格認定講習の受講者アンケートにおける有用度の評価を、90%以上とする。
- 3 アビリンピック観覧者に対するアンケート調査における障害者の技能への理解が深まった旨の評価を、90%以上とする。

4 職業能力開発業務に関する事項

（1）離職者を対象とする職業訓練の実施

雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢や人材ニーズ等を踏まえ、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職に結びつけるものとする。特に、ものづくり分野のDXの加速化等に対応した職業訓練コースを積極的に展開し、必要に応じて、新たな職業訓練コースを開発する。具体的には以下を重点的に実施する。

- ① 就職支援マップなどの就職支援ツールを活用し、訓練の開始から終了までの各段階においてジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなどの相談支援に積極的に取り組み、就職への意識付けや職業選択の支援を行う。また、就職活動が円滑に進むよう面接指導や応募書類の作成を指導するほか、企業に対し求人申込みの働きかけを行うとともに訓練受講者の求職情報を取りまとめ、提供する。さらに、訓練修了時点で就職が決まらない可能性がある訓練受講者を公共職業安定所に誘導するなど公共職業安定所と連携を図り、積極的かつきめ細かな就職支援に取り組むことにより、訓練受講者の就職率の向上に努める。加えて、安定した雇用につながるよう、就職者のうち正社員として就職した者の割合の向上に取り組む。

なお、訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な訓練受講者に対しては、地域センター等との連携や就職支援アドバイザー等による支援を行う。

- ② デジタル技術の利活用による生産性の向上や業務の効率化等に資する人材を育成するため、ものづくり分野におけるDX、GXに対応した職業訓練コースとして、既存の訓練科に、IoTシステム、太陽光発電システムやHEMSを構築する技術要素等を加えて55科（33施設）で実施する。また、全ての職業訓練コースにおいてDXの定義や企業におけるDXの取組事例を加えたカリキュラムを設定し、訓練を

実施する。

さらに、全てのカリキュラムモデルを点検し、D Xの加速化及び脱炭素化等に資する技術・技能等に係る新たなカリキュラムモデルの開発や内容の見直しを必要に応じて行う。

- ③ 子育てや介護等を行いながら働くことを希望する方が主体的に受講しやすい職業訓練コースの充実を図るとともに、託児サービスの提供等により職業訓練を受講しやすい環境の整備を推進する。
- ④ 職業訓練コースの周知・広報等に当たり、公共職業安定所と連携して、雇用保険受給者説明会の活用や施設見学会の積極的な開催等により多様な説明機会を設定し、職業訓練コースの内容・成果を分かりやすく丁寧に説明する。また、訓練効果や成果、訓練修了者・企業からの声をホームページや施設案内等に掲載するとともに、公的職業訓練の愛称であるハロートレーニング等を活用し、分かりやすい広報活動に取り組み、ものづくり分野の職業訓練への受講を促進する。

【指標】

- 1 訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率を、82.5%以上とする。
- 2 D X、G Xに対応するため、職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を必要とする離職者訓練コースの受講者数を、1,740人以上とする。
- 3 子育て、介護等を行いながら働くことを希望する方に向けた短時間訓練コースの受講者数を、230人以上とする。

(2) 高度技能者の養成のための職業訓練の実施

産業の基盤を支える人材を養成するために、職業能力開発大学校等において、理論と技能・技術を結びつけた実学融合の教育訓練システムにより、最新の技能・技術に対応できる高度なものづくりを支える人材（高度実践技能者）を養成する。具体的には以下を重点的に実施する。

- ① ものづくり産業における技術動向や企業等から聴取した地域の人材ニーズ等に的確に対応した訓練内容とすることや、専門課程、応用課程及び総合課程それぞれ1年次から就職ガイダンスや学生用ジョブ・カード等を活用したキャリアコンサルティング、オンラインによる就職活動に対応するための支援を実施する等、的確な就職支援を徹底して行うことにより、引き続き高い就職実績を確保する。加えて、就職者のうち正社員として就職した者の割合の向上に取り組む。

なお、離職者を対象とする職業訓練と同様に、訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生に対しても、地域センター等との連携や就職支援アドバイザー等による支援を行う。

- ② D Xの加速化を見据えたデジタル技術への対応として、応用課程については、職業能力開発大学校全10校の生産システム技術系3科（生産機械システム技術科、生産電気システム技術科及び生産電子情報システム技術科）に設置したロボット技術（画像処理、I o T等関連技術を含む。）を活用した生産システムの構築、運用管理、保守、改善等の生産性向上に資する技能・技術を習得する職業訓練コースにおいて訓練を実施するとともに、運用状況を定期的に把握した上で、必要に応じてカリキュラムや訓練実施方法等の見直しを行う。また、建築施工システム技術科を実施する職業能力開発大学校全5校において、B I Mによるデジタル技術を活用した建築生産活動（計画、設計、施工、維持管理）の生産性向上に資する技能・技術を習得する訓練を実施するとともに、必要に応じてカリキュラムや訓練実施方法等の

見直しを行う。

専門課程については、D Xにつながるデジタル技術を踏まえて見直したカリキュラムによる訓練を実施するとともに、引き続き必要に応じて新たなカリキュラムの開発・充実、訓練内容の見直し等を行う。

G Xに関しては、脱炭素化等に資する知識、技能・技術等が習得できるカリキュラムとして、成長が期待される産業に関連したクリーンエネルギーや省エネ建築等に関する技術要素を習得する訓練を実施するとともに、必要に応じてカリキュラムの開発・充実、訓練内容の見直し等を行う。

- ③ 職業能力開発大学校等において、地域の中小企業等が抱える技術力強化等の課題解決等のため、共同研究や施設の貸与等地域社会との連携に引き続き努める。
- ④ オープンキャンパス、高校訪問、社会人の受入れに向けた事業所訪問等による効果的な広報等の取組内容やスケジュールを明確にした行動計画であるアクションプランを職業能力開発大学校等において策定・実施することにより入校生を確保する。

【指標】

- 1 職業能力開発大学校等の修了者のうち就職希望者の就職率を、95%以上とする。
- 2 D X、G Xに対応するため、職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を必要とする高度技能者養成訓練コースの修了者数を、243人以上とする。
- 3 応用課程において、企業と共同で課題解決に取り組んだ件数のうち、D X、G Xに対応した件数の割合を、50%以上とする。

(3) 在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施

機構は、ものづくり分野において、企業の中で中核的役割を果たしている者を対象に、専門的知識及び技能・技術を習得させる高度なものづくり訓練を実施する。さらに、職業能力開発促進センター、職業能力開発大学校等に設置した生産性向上人材育成支援センターにおいては、幅広い分野の事業主からのデジタル人材やD Xによる生産性向上に関する相談等に対応するとともに、課題の解消に向けた適切な職業訓練のコーディネート等の事業主支援をこれまで以上に行う。具体的には以下を重点的に実施する。

- ① ものづくりの分野において、D Xの加速化を見据え、デジタル技術に対応した職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等を図る。

また、脱炭素化等に資する技術・技能等が習得できる職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等、機動的に対応する。

そして、これらの訓練を積極的に実施することで、中小企業等の人材育成ニーズを踏まえた人材の育成支援に取り組む。

なお、開発・充実、訓練内容の見直し等に当たっては、ニーズ等の把握・分析、必要となる知識、技能・技術の整理、職業訓練コースの開発方針の検討などを行うため、職業訓練指導員等で構成する委員会を設置する。

- ② 職業訓練コースの受講を指示した事業主等に対して、受講者が習得した能力の職場での活用状況について確認する。

なお、活用状況の確認と併せて、事業主等の人材育成ニーズや受講者からの意見等をアンケート調査により把握することで、訓練カリキュラム等の改善を行い、訓練の質の向上に努める。

- ③ あらゆる産業分野の中小企業等の生産性向上に資するため、中小企業等の人材育成に関する相談支援から、課題に合わせた人材育成プランの提案、生産性向上支援

訓練等の実施まで、必要な支援を一貫して行う。

なお、生産性向上支援訓練においては、生産・業務プロセスの改善、組織マネジメント等に関する知識、ITによる業務改善に関する知識を習得させる職業訓練コースや中高年齢層向けの70歳までの就業機会の確保に資する職業訓練コースを実施する。

また、中小企業等のDXを推進するため、IoT、クラウド、AI等の新しいデジタル技術を含む職業訓練コースを拡充し、DXに対応できる人材の育成等を支援する。

さらに、中小企業等の多様な人材育成ニーズに対応するため、全国の生産性向上人材育成支援センターで把握したニーズ等を踏まえ、カリキュラムモデルの継続的な開発や内容の見直しを行う。

④ 事業主等と連携して訓練カリキュラムを開発し、訓練を実施する。

また、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、事業主等が実施する職業訓練等について、職業訓練指導員の派遣及び施設設備の貸与、訓練に関するノウハウ・情報の提供、人材育成上の課題解決のための相談・支援を行う。

【指標】

- 1 在職者訓練受講者数を、65,000人以上とする。
- 2 在職者訓練を利用した事業主における企業の生産性向上等につながった旨の評価を、90%以上とする。
- 3 DX、GXに対応するため、職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を必要とする在職者訓練コースの受講者数を、4,000人以上とする。
- 4 生産性向上人材育成支援センターを利用して生産性向上等に取り組んだ事業所数を、42,000事業所以上とする。

(4) 職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等

職業能力開発総合大学校において、職業訓練指導員の養成、能力の向上を推進する。そのほか、職業訓練コースの開発、国際協力の推進、オンライン訓練の実施等に取り組む。具体的には以下の取組を実施する。

- ① 国、都道府県等と連携し、職業訓練指導員の養成課程を効果的に運用するとともに、職業訓練指導員に関する広報の充実を通じて、幅広い層から職業訓練指導員を確保する。
- ② 職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程（スキルアップ訓練）について、DXに対応した職業訓練を実施するために必要な技能・技術を習得する研修コースを充実させる。

また、職業能力開発総合大学校等において実施するレディメイド型研修のほか、都道府県等からの要望に応じた内容、実施場所とするオーダーメイド型研修を実施する。

研修実施方法等について、集合、オンラインのほか、集合とオンラインを組み合わせたハイブリッド型の研修など、充実を図る。

また、各種技能競技大会やODA（政府開発援助）事業等への職業訓練指導員の派遣等を通じた人材育成や能力向上を推進するよう努める。

- ③ 企業と連携して、最新技術等に対応できる任期付き等の職業訓練指導員の活用に努める。
- ④ 政策的必要性の高い分野を中心に、職業訓練コースの開発、人材ニーズの把握、

キャリア形成の過程の把握及び職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・開発を、機構内外の知見を持ち寄り実施する。また、成果について、民間教育訓練機関、都道府県等に提供する等、普及の強化に取り組む。

令和7年度については、同年度中に完了する「技能のカン・コツを見える化したデジタル教材及び訓練手法の開発」等のテーマを対象に、職業能力開発業務に携わる外部の有識者による評価を行い質の担保を図る。

- ⑤ 国、関係機関（JICA）等の委託又は依頼を受けて、開発途上国からの研修生の受入れ等を実施する。
- ⑥ 国及び都道府県が開催する地域職業能力開発促進協議会の議論を踏まえた職業訓練コースの設定等に努めるとともに、訓練受講後に安定的な就業、長期的な就業につながる観点からカリキュラムの開発等を進めていく。
- ⑦ 機構本部に設置した労働者を代表する者、事業主を代表する者及び職業能力開発業務の適正な運営に必要な学識経験を有する者から構成する運営委員会を開催し、職業能力開発業務の円滑な運営を図る。

また、各職業能力開発促進センター等に設置した都道府県、都道府県労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等が参画する地方運営協議会を開催し、地域レベルにおいても、関係機関等と十分に連携を図る。

- ⑧ 民間教育訓練機関の教育訓練サービスの質を維持・向上させるため、国が実施する職業訓練サービスガイドライン研修等の取組について、必要な協力を行う。
- ⑨ 企業や求職者等に対し、ものづくり分野の仕事の魅力や実施する職業訓練の有効性について、広く周知するため、職業訓練のメニューだけでなく、訓練効果や成果、訓練修了生・企業からの声をホームページや施設案内等に掲載するとともに、公的職業訓練の愛称であるハロートレーニング等を活用し、分かりやすい広報活動に取り組む。また、地方運営協議会の機会等を通じて、地域の関係者に対し、職業能力開発促進センター等の取組を積極的に情報発信する。

【指標】

- 1 職業訓練指導員養成課程修了者数を、100人以上とする。
- 2 職業訓練指導員の技能向上を図る研修課程（スキルアップ訓練）の受講者数を、5,000人以上とする。
- 3 職業能力開発総合大学校の調査・開発成果に係る外部評価の合計点数の平均について5点以上を得ること。〔採点方法：調査・開発テーマごとに3人の外部評価委員がそれぞれ、評価の視点を満たしているかを判断し、その結果により、優れている＝2点、やや優れている＝1点、劣っている＝0点で評価〕

5 障害者職業能力開発業務に関する事項

- （1）福祉、教育、医療の各分野から雇用に向けた障害者支援の流れを踏まえ、関係機関との一層緊密な連携を図るほか、障害者の希望と適性に応じた訓練コースの提供や、個々の障害特性に応じた職業訓練と適応支援の一体的提供により、精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）を重点的に受け入れる。
- （2）機構営校は、広域センターと併せて運営され、障害者の職業的自立を図るための職業評価、職業指導及び職業訓練を一貫した体系の中で実施する先導的な施設であることから、求職障害者及び在職障害者に係る企業ニーズに的確に対応するとともに、障害者の職域拡大に向けた職業訓練の実施・指導技法等の開発に努める。

また、技術革新の進展に伴うデジタル技術の活用を推進し、障害者の新たな就労イメージを意識した職業訓練を展開することで、先導的な職業訓練に取り組む。

- (3) 機構営校の訓練修了者のうち就職希望者について、職業紹介等の業務を担当する職業安定機関との緊密な連携を図り、就職率の向上に努める。
- (4) 障害者職業訓練全般の水準向上に向け、国と機構の連携の下、他の職業能力開発校等のニーズを把握するとともに、指導技法等を提供することにより、他の職業能力開発校等への指導技法等の普及を推進し、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等の支援に取り組む。加えて、職業技能を中心とした職業訓練の実施により個々の障害特性に応じた職業訓練と適応支援に係る指導技法等の蓄積に取り組む。
 - ① 障害者職業訓練推進交流プラザ
職業能力開発校等における効果的な障害者職業能力開発の推進に資するため、職業訓練指導員等に対して特別支援障害者等に対する職業訓練内容、指導技法等の解説やグループ別検討会での課題に応じた助言等を実施する。
 - ② 指導技法等体験プログラム
職業能力開発校等及び委託訓練の受託機関に対し特別支援障害者等向けコースの設置の有効性等について理解を促すため、訓練場面の見学や訓練体験等を実施する。
 - ③ 専門訓練コース設置・運営サポート事業
新たに特別支援障害者等向け訓練コースの設置を計画している等の職業能力開発校等に対し、職業訓練指導員を対象とした実務演習と当該校への訪問等による助言等により、特別支援障害者等向け訓練コースの設置等を支援する。
- (5) 指導技法等の普及を推進するに当たり、障害者の職業訓練を行う職業訓練指導員の計画的な確保・養成及び専門性の向上を図る。

【指標】

- 1 機構営校における特別支援障害者の定員に占める割合を、60%以上とする。
 - 2 機構営校における訓練修了者の訓練終了後3か月時点の就職率を、75%以上とする。
 - 3 指導技法等の提供に係る支援メニュー（「障害者職業訓練推進交流プラザ」「指導技法等体験プログラム」）の受講機関数を、120機関以上とする。
 - 4 指導技法等の提供に係る「指導技法等体験プログラム」及び「専門訓練コース設置・運営サポート事業」の利用機関に対して追跡調査を実施し、「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価を、90%以上とする。
- 6 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項
- (1) 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）に基づく職業訓練の認定業務の実施に当たっては、技能の向上が図られ、就職に資するものとなっているかを踏まえた的確な審査を行う。
 - (2) 認定職業訓練の円滑かつ効果的な実施に資するよう、訓練コース設定の指導、国の政策に対応した訓練コースの設定の促進、機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供等、必要な指導及び助言を行うとともに、不正防止の徹底に努め、全ての認定職業訓練について、実地による実施状況の確認を確実に実施する。

第2 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

1 効率的な業務実施体制の確立

- (1) 機構本部の業務部門については、各部門が緊密な連携を取りながら下半期に業務の質及び量について点検を行い、その結果を次年度以降の業務実施体制に反映する。

地方組織については、機構が専門的な雇用支援を全国で実施するための拠点として、引き続き効率的・効果的な業務運営に取り組む。

- (2) 「働き方改革方針」（令和元年度策定）に基づいて取り組むこととしている事項のフォローアップ、業務改善提案及び好事例の募集等を通じて、業務効率化等に向けたPDCAサイクルを推進する。

2 業務運営の効率化に伴う経費削減

一般管理費（人件費、新規に追加される業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。）については効率的な利用に努め、第5期中期目標期間の最終事業年度において、令和4年度予算と比べて15%以上、業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、宿舍等業務、新規に追加される業務、拡充業務分、公租公課等の所要計上を必要とする経費等を除く。）については、第5期中期目標期間の最終事業年度において、令和4年度予算と比べて5%以上の額の節減に向けた必要な取組を行う。

人件費（退職手当、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、令和4年度予算と同額以下に抑制する。

なお、上記による節減の対象外となる経費についても、不断の見直しにより厳しく抑制を図る。

3 給与水準の適正化

職員の給与水準については、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるよう厳しく検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況について、結果が出次第、公表する。

4 契約の適正化

契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、契約の適正化を推進する。

(1) 調達等合理化計画

公正かつ透明な調達手続による適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施する。

「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」（平成27年5月25日総務大臣決定）等を踏まえ、「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構契約監視委員会」により、「調達等合理化計画」の策定及び前年度計画の自己評価に係る点検、競争性のない随意契約の見直し、一般競争入札等についても真に競争性が確保されているかの点検・見直しを行う。

(2) 一般競争入札等

一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性及び透明性が十分確保される方法により実施する。

(3) 監査

「独立行政法人における随意契約の適正化の推進について」（平成19年11月15日各府省官房長あて、行政管理局長、行政評価局長発事務連絡）を踏まえ、監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受

ける。

5 保有資産の見直し

機構が保有する資産については、その必要性について不断の見直しを行うとともに、将来にわたり業務を確実に実施する上で必要がなくなったと認められる資産がある場合は、売却等の手続を行い、国庫納付する。

6 インフラ長寿命化の推進

インフラ長寿命化基本計画（平成25年11月29日インフラ老朽化対策の推進に関する関係省庁連絡会議決定）を踏まえ策定した個別施設毎のインフラ長寿命化計画に基づき、施設の効率的な維持管理を行う。

7 事業の費用対効果

事業の実施費用を随時把握したうえで、アンケート結果等により把握された利用者の意見、業績評価結果の活用等事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげる。

8 情報システムの整備及び管理

情報システムの整備及び管理については、以下の取組を実施する。

- (1) 情報システムについて、デジタル庁が策定した「情報システムの整備及び管理の基本的な方針」（令和3年12月24日デジタル大臣決定）にのっとり、PJMOが情報システムの適切な整備及び管理を行えるようPMOが支援を行う。
- (2) 情報セキュリティ対策について、以下の取組を実施する。
 - ① 「政府機関等のサイバーセキュリティ対策のための統一基準」（令和5年7月4日サイバーセキュリティ戦略本部）を踏まえ、情報セキュリティポリシー等各種規程類を適時・適切に見直し、職員に対して周知、徹底を図る。
 - ② サイバー攻撃を防御するための必要な技術的対策を講じるとともに、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組む。
 - ③ 情報セキュリティ対策に係る教育実施計画を策定し、過去に機構で生じた情報セキュリティインシデント等を研修素材に活用するなど、役職員に対し、適時・適切な研修・教育を実施する。
 - ④ PDCAサイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図る。

9 関係機関との連携強化及び利用者ニーズの把握等を通じたサービスの向上

- (1) 使用者、労働者及び障害者を代表する者並びに学識経験を有する者により構成される評議員会等を開催し、情報交換を行うほか、機構の業務に対する意見等を伺い、ニーズに即した業務運営を図る。
- (2) 利用者の意見、ニーズ等を把握し、その結果を業務運営に反映させるため、各種サービス終了時における利用者アンケートやサービス実施後一定期間経過後における具体的な課題改善効果に関する追跡調査等を積極的に実施する。また、これらの調査結果を自由記述欄の内容を含め分析し、サービスを提供している施設にフィードバックすることにより、現場レベルでの業務改善を促す。

10 業務運営におけるシナジーの一層の発揮に向けた取組

機構の各業務の支援対象者に共通する支援技法や研究・開発成果の活用を進める。

「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」を活用し、公共職業能力開発施設の指導員等を対象に、支援・対応に係る専門的研修を実施する。

国立職業リハビリテーションセンター及び国立吉備高原職業リハビリテーションセンターでは、特別な配慮が必要な支援対象者への対応及び支援を実践し、各施設への普及活動を先導することのできる職業訓練指導員を育成するための研修を行うほか、国立職業リハビリテーションセンターにおいて、支援技法等の更なる普及を図るための研修を実施する。

70歳雇用推進プランナー等を対象に、事業所訪問の質の向上を図ることを目的とした、職業能力開発業務において取り組んでいる事業主支援のノウハウを活用した研修を実施する。

障害者職業カウンセラー等を対象に、事業所訪問の質の向上を図ることを目的とした研修を実施する。その際には、70歳雇用推進プランナー等が有する「事業主の機運の醸成の図り方」、「事業主へのアプローチ手法」などのノウハウを活用する。

加えて、地方施設における業務運営面での一体化・活性化を図るため、シナジーの発揮に繋がる地方施設での取組について情報収集し、他の施設へフィードバックするとともに、地方施設間の連携による相談支援の推進に取り組む。

こうしたシナジーを「当たり前」にしていくため、各業務・地方施設における事例等を業務に組み込むといった平準化の推進に取り組む。

11 内部統制の充実・強化

内部統制については、内部統制の推進等に関する規定等を適時・適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて機構内で認識を共有する。理事長の強力なリーダーシップの下、内部統制が有効に機能するため、また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかどうか点検及び検証し、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行うため、「行動規範」の浸透による統制環境の確保、コンプライアンス・リスク管理委員会を中心としたリスクの評価と対応、個人情報保護等に係るリスクの対応方針の徹底、内部監査室によるモニタリングの充実、全ての職員についてそれぞれの職位・職務におけるコンプライアンスの一層の徹底を図るための職員研修及び情報提供等の実施、全職員を対象としたコンプライアンス認識度調査の実施、外部通報窓口の運用を含む公益通報制度の適正な運用等の取組を実施する。また、コンプライアンス推進室を中心に機構内のリスク情報の共有化を徹底し、迅速かつ的確に対応するよう努める。

12 人材の確保・育成

機構が実施する業務に必要な職員の確保及び専門性の向上を図り、業務をより効率的かつ効果的に遂行するため、人材確保・育成方針に基づく取組を検討・実施する。

13 職員の適正な労働条件の確保

職員の労働条件については、労働関係法令等の趣旨に従い適正に確保するよう、引き続き留意する。

14 既往の閣議決定等

既往の閣議決定等をはじめとする政府方針や厚生労働省の方針に従い、着実に業務を実施する。

第3 予算、収支計画及び資金計画

「第2 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置」で定めた事項に配慮した年度計画の予算を作成し、当該予算の適切な管理を通じた運営を行う。

- 1 予算
別紙－1 のとおり
- 2 収支計画
別紙－2 のとおり
- 3 資金計画
別紙－3 のとおり
- 4 障害者雇用納付金に係る積立金の管理・運用
障害者雇用納付金に係る積立金については、納付金が障害者の雇用に伴う、経済的な負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るために、法律に基づき、事業主から徴収しているものであることに鑑み、適正にその運用及び管理を行う。

第4 短期借入金の限度額

- 1 限度額 18,000百万円
- 2 想定される理由
 - (1) 運営費交付金の受入れの遅延による資金不足
 - (2) 予定外の退職者の発生に伴う退職金の支給等

第5 財産の処分等に関する計画

- 1 不要財産等の処分に関する計画
なし
- 2 重要な財産の処分等に関する計画
なし

第6 剰余金の使途

- 1 事業主に対する相談・援助業務の充実
- 2 職業リハビリテーション業務の充実
- 3 障害者職業能力開発校における職業訓練業務の充実

- 4 職業能力開発業務及び宿舍等業務の充実
- 5 求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務の充実

第7 その他主務省令で定める業務運営に関する事項

1 人事に関する計画

採用説明会の開催、採用案内パンフレットやホームページ等の活用・充実、大学等への周知、大学や就職支援会社が主催する企業説明会等への参加、施設見学の受入等による積極的かつ効率的な募集活動をオンラインを活用しつつ行い、引き続き必要な人材の確保に努めるとともに、人員の適正配置、研修の充実による専門性及び意識の向上を図る。

また、機構業務改善の取組を通じて、職員意識の向上を図る。

さらに、離職者・在職者及び学卒者への職業訓練を実施する職業訓練指導員については、民間企業等幅広い層から、職業訓練指導員として必要な資質を有する者を任期付雇用により積極的に活用し、引き続き社会のニーズに機動的に対応できる体制を実現する。

2 施設・設備に関する計画

障害者の就労に関する様々な援助業務及び求職者等への職業訓練の効果的かつ効率的な遂行を図るため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構インフラ長寿命化計画（行動計画）等を踏まえつつ、施設の老朽化等を勘案して、計画的な施設・設備の整備、改修等を行う。

（参考）

施設・設備の内容	予算額 (百万円)	財 源
障害者職業センター	1,263	施設整備費補助金
職業能力開発促進センター	5,867	
職業能力開発大学校等	1,815	

（注1）上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設・設備の整備、改修等を追加又は予定額を変更することがあり得る。

（注2）上記予算額については、前年度予算繰越分を含む。

3 積立金の処分に関する事項

宿舍等勘定の第4期中期目標期間繰越積立金は、宿舍等業務に充てることとする。

令和7年度計画の予算

(単位: 百万円)

区 分	金 額									
	高齢・障害者雇用支援勘定				障害者雇用 納付金勘定	職業能力 開発勘定	障害者職業 能力開発勘定	認定特定求職者 職業訓練勘定	宿舍等勘定	計
	高齢者雇用 支援事業経理	障害者雇用 支援事業経理	勘定共通	計						
収入										
運営費交付金	4,110	10,695	1,029	15,833	-	55,799	863	2,798	-	75,294
施設整備費補助金	-	741	-	741	-	4,817	-	-	-	5,558
高齢・障害者雇用開発支援事業費補助金	2,254	-	-	2,254	-	-	-	-	-	2,254
雇用開発支援事業費等補助金	-	-	-	-	-	341	-	-	-	341
業務収入	0	7	-	7	-	3,051	1	-	18	3,077
受託収入	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2
その他の収入	-	-	31	31	37,132	257	3	8	0	37,431
計	6,365	11,442	1,060	18,867	37,132	64,266	866	2,807	19	123,956
支出										
人件費	1,056	4,567	362	5,985	1,804	24,759	472	1,556	179	34,756
一般管理費	-	-	712	712	249	2,989	191	171	29	4,340
業務経費	5,409	6,433	-	11,842	41,480	32,786	220	1,131	136	87,595
高年齢者等雇用関係業務経費	5,409	-	-	5,409	-	-	-	-	-	5,409
障害者職業センター運営経費	-	6,433	-	6,433	-	-	-	-	-	6,433
障害者雇用納付金関係経費	-	-	-	-	41,480	-	-	-	-	41,480
職業能力開発関係業務経費	-	-	-	-	-	32,786	-	-	-	32,786
障害者職業能力開発校運営経費	-	-	-	-	-	-	220	-	-	220
特定求職者職業訓練認定業務経費	-	-	-	-	-	-	-	1,131	-	1,131
雇用促進住宅関係業務経費	-	-	-	-	-	-	-	-	136	136
施設整備費	-	1,263	-	1,263	-	7,682	-	-	-	8,945
受託業務費	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2
計	6,465	12,263	1,075	19,803	43,534	68,218	883	2,857	344	135,639

(注1) 各欄積算と合計欄の数字は、四捨五入の関係で一致しないことがある。

(注2) 高齢・障害者雇用支援勘定、職業能力開発勘定、障害者職業能力開発勘定及び認定特定求職者職業訓練勘定における収入不足分は、過年度より繰り越した運営費交付金債務からこれに充当するものとする。

(注3) 障害者雇用納付金勘定における収入不足分については、引当金からこれに充当するものとする。

(注4) 宿舍等勘定における収入不足分は、積立金からこれに充当するものとする。

令和7年度収支計画

(単位:百万円)

区 分	金 額									
	高齢・障害者雇用支援勘定				障害者雇用 納付金勘定	職業能力 開発勘定	障害者職業 能力開発勘定	認定特定求職者 職業訓練勘定	宿舍等勘定	計
	高齢者雇用 支援事業経理	障害者雇用 支援事業経理	勘定共通	計						
費用の部	6,486	11,170	1,091	18,747	43,670	62,458	917	2,570	342	128,704
経常費用	6,486	11,169	1,091	18,746	43,669	62,352	917	2,570	342	128,596
人件費	876	3,896	306	5,078	1,543	22,142	408	1,326	165	30,661
業務費	5,409	6,417	-	11,826	41,452	27,905	220	1,128	136	82,669
一般管理費	-	-	712	712	249	2,987	191	171	29	4,338
減価償却費	22	63	10	95	35	7,110	6	4	-	7,249
賞与引当金繰入	119	528	42	688	199	2,197	44	164	14	3,307
退職給付費用	60	266	21	346	191	12	49	△ 224	△ 2	372
財務費用	-	-	-	-	1	106	-	-	-	107
臨時損失	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1
その他の臨時損失	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1
収益の部	6,486	11,169	1,091	18,746	43,670	62,458	917	2,570	19	128,380
運営費交付金収益	4,031	10,306	987	15,324	-	52,151	815	2,617	-	70,907
国庫補助金収入	2,254	-	-	2,254	-	341	-	-	-	2,596
受託収入	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2
その他の収入	0	7	31	38	37,132	3,310	3	8	19	40,510
資産見返運営費交付金戻入	22	63	10	95	-	4,446	6	4	-	4,550
賞与引当金見返に係る収益	119	528	42	688	-	2,197	44	164	-	3,094
退職給付引当金見返に係る収益	60	266	21	346	-	12	49	△ 224	-	184
財務収益	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0
臨時利益	-	-	-	-	6,538	-	-	-	-	6,538
その他の臨時利益	-	-	-	-	6,538	-	-	-	-	6,538
純利益(△純損失)	-	△ 1	-	△ 1	-	-	-	-	△ 323	△ 324
前中期目標期間繰越積立金取崩額	-	-	-	-	-	-	-	-	323	323
総利益(△総損失)	-	△ 1	-	△ 1	-	-	-	-	-	△ 1

(注1) 各欄積算と合計欄の数字は、四捨五入の関係で一致しないことがある。

(注2) 高齢・障害者雇用支援勘定、職業能力開発勘定、障害者職業能力開発勘定及び認定特定求職者職業訓練勘定における賞与引当金繰入及び退職給付費用は、それぞれ同額を収益にも計上しており、損益均衡となっていること。

令和7年度資金計画

(単位:百万円)

区 分	金 額									
	高齢・障害者雇用支援勘定				障害者雇用 納付金勘定	職業能力 開発勘定	障害者職業 能力開発勘定	認定特定求職者 職業訓練勘定	宿舍等勘定	計
	高齢者雇用 支援事業経理	障害者雇用 支援事業経理	勘定共通	計						
資金支出	6,465	12,336	1,075	19,876	74,927	68,218	883	2,857	7,913	174,674
業務活動による支出	6,465	10,984	1,075	18,524	43,507	55,757	883	2,855	344	121,870
投資活動による支出	－	1,279	－	1,279	1	9,799	－	3	－	11,082
財務活動による支出	－	73	－	73	25	2,661	－	－	－	2,759
翌年度への繰越金	－	－	－	－	31,393	－	－	－	7,569	38,962
資金収入	6,465	12,336	1,075	19,876	74,927	68,218	883	2,857	7,913	174,674
業務活動による収入	6,365	10,701	1,060	18,126	37,132	59,449	866	2,807	19	118,398
運営費交付金による収入	4,110	10,695	1,029	15,833	－	55,799	863	2,798	－	75,294
国庫補助金収入	2,254	－	－	2,254	－	341	－	－	－	2,596
受託収入	－	－	－	－	－	2	－	－	－	2
その他の収入	0	7	31	38	37,132	3,307	3	8	19	40,507
投資活動による収入	－	741	－	741	－	4,817	－	－	－	5,558
施設整備費補助金による収入	－	741	－	741	－	4,817	－	－	－	5,558
その他の収入	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
財務活動による収入	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
前年度よりの繰越金	101	894	15	1,009	37,795	3,952	16	51	7,894	50,717

(注1) 各欄積算と合計欄の数字は、四捨五入の関係で一致しないことがある。